# Kepemimpinan:
## Teori, Penelitian, dan Praktik Organisasi Kontemporer

**Penulis:**

**Adi Rahmat**

UNILAK PRESS

**Kepemimpinan: Teori, Penelitian, dan Praktik Organisasi Kontemporer**
**Copyright ©2026**

Penulis: Adi Rahmat
Editor: Hadira Latiar
Tata Letak: Eko Saputra Utama
Desain Cover: M. Mukrizal, Diedy Warsono

Cetakan Pertama, Agustus 2026
xlii, 509 halaman: ilustrasi; 23 cm.
ISBN:-

Penerbit:

**Unilak Press**
Jalan Yos Sudarso Km. 08 Rumbai, Pekanbaru.
Whatshapp: 0853-7869-2035
Email: unilakpress@unilak.ac.id
Homepage: https://press.unilak.ac.id

Hak Cipta dilindungi oleh Undang-Undang.
Dilarang memperbanyak sebagian atas seluruh isi buku ini tanpa izin penulis dan penerbit.

# KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga buku referensi yang berjudul: Kepemimpinan: Teori, Penelitian, dan Praktik Organisasi Kontemporer ini dapat diselesaikan dengan baik. Buku ini disusun sebagai upaya menghadirkan referensi akademik yang komprehensif, mutakhir, dan berbasis bukti ilmiah mengenai kajian kepemimpinan yang terus berkembang seiring perubahan zaman.

Kepemimpinan merupakan salah satu disiplin ilmu yang paling banyak diteliti sekaligus paling dinamis dalam ilmu sosial dan manajemen. Perubahan lingkungan global, kemajuan teknologi digital, perkembangan kecerdasan buatan (Artificial Intelligence), meningkatnya kompleksitas organisasi, serta tantangan dunia yang ditandai oleh kondisi VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*) dan BANI (*Brittle, Anxious, Nonlinear, Incomprehensible*) menuntut lahirnya paradigma kepemimpinan yang adaptif, inklusif, kolaboratif, dan berorientasi pada masa depan.

Buku ini disusun tidak hanya untuk menjelaskan konsep-konsep dasar kepemimpinan, tetapi juga mengintegrasikan perkembangan teori klasik, modern, hingga kontemporer berdasarkan hasil-hasil penelitian empiris, meta-analisis, serta praktik terbaik dari berbagai sektor organisasi. Pembahasan dimulai dari hakikat kepemimpinan, evolusi pemikiran kepemimpinan, filsafat dan metodologi penelitian, berbagai teori kepemimpinan, hingga isu-isu mutakhir seperti digital leadership, AI-augmented leadership, complexity leadership, inclusive leadership, sustainable leadership, dan kepemimpinan dalam konteks Indonesia.

Keunggulan buku ini terletak pada pendekatan yang mengombinasikan teori, bukti empiris, ilustrasi kasus, hasil penelitian terkini, perspektif kritis, serta konteks praktik kepemimpinan di tingkat global maupun nasional. Dengan demikian, pembaca tidak hanya memahami konsep kepemimpinan secara konseptual, tetapi juga mampu menganalisis, mengevaluasi, dan menerapkannya dalam berbagai situasi organisasi.

Buku ini ditujukan bagi mahasiswa program sarjana, magister, dan doktoral pada bidang manajemen, administrasi publik, kepemimpinan, pendidikan, psikologi, maupun ilmu sosial lainnya. Selain itu, buku ini juga diharapkan menjadi referensi bagi dosen, peneliti, praktisi organisasi, birokrat, pemimpin bisnis, pemimpin pendidikan, serta siapa saja yang memiliki perhatian terhadap pengembangan kepemimpinan yang efektif, etis, dan berkelanjutan.

Penulis menyadari bahwa ilmu kepemimpinan akan terus berkembang mengikuti dinamika masyarakat, organisasi, dan teknologi. Oleh karena itu, buku ini tentu masih memiliki keterbatasan. Kritik, saran, dan masukan yang konstruktif sangat diharapkan demi penyempurnaan pada edisi-edisi berikutnya.

Akhirnya, penulis berharap buku ini dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan ilmu pengetahuan, memperkaya literatur kepemimpinan di Indonesia, serta menjadi inspirasi bagi lahirnya pemimpin-pemimpin yang berintegritas, adaptif, inovatif, dan mampu membawa perubahan positif bagi organisasi, masyarakat, bangsa, dan dunia.

Pekanbaru, Oktober 2026
Penulis

# DAFTAR ISI

**KATA PENGANTAR ..... iii**
**DAFTAR ISI ..... v**
**DAFTAR TABEL ..... xxxiv**
**DAFTAR GAMBAR ..... xxxviii**

**BAB 1 PENGANTAR DAN GAMBARAN UMUM KEPEMIMPINAN ..... 1**
1.1 Mengapa Kepemimpinan Penting? ..... 1
1.2 Definisi Kepemimpinan ..... 3
1.3 Kepemimpinan sebagai Fenomena Sosial ..... 5
1.3.1 Kepemimpinan sebagai Konstruksi Sosial ..... 6
1.3.2 Peran Pengikut dalam Konstruksi Kepemimpinan ..... 6
1.4 Evolusi Pemikiran Kepemimpinan ..... 7
1.5 Kepemimpinan dan Manajemen: Sebuah Distingsi Konseptual .. 9
1.6 Kepemimpinan dalam Organisasi Modern ..... 11
1.6.1 Dari Heroic ke Distributed Leadership ..... 11
1.6.2 Dari Compliance ke Commitment ..... 11
1.6.3 Dari Kontrol ke Pemberdayaan ..... 12
1.6.4 Dari Lokal ke Global Mindset ..... 12
1.7 Kepemimpinan di Era VUCA ..... 12
1.8 Tantangan Kepemimpinan Abad ke-21 ..... 14

**BAB 2 EVOLUSI HISTORIS DAN PARADIGMA KEPEMIMPINAN .... 17**
2.1 Pendahuluan: Mengapa Sejarah Kepemimpinan Penting? ..... 17
2.2 Akar-Akar Historis Pemikiran Kepemimpinan ..... 18
2.2.1 Kepemimpinan dalam Peradaban Kuno (3000 SM –

500 M) ..... 18
2.2.2 Pemikiran Kepemimpinan Abad Pertengahan dan Renaissance (500–1700 M)..... 19
2.3 Lahirnya Studi Kepemimpinan Ilmiah (Abad ke-19 – Awal Abad ke-20)..... 20
2.3.1 Teori “Great Man”: Pemimpin Dilahirkan, Bukan Dibentuk? 20
2.3.2 Teori Sifat (Trait Theory): Mencari “DNA” Pemimpin ..... 21
2.4 Era Pendekatan Perilaku (1940–1960-an)..... 23
2.4.1 Studi Ohio State: Dua Dimensi Perilaku Kepemimpinan..... 23
2.4.2 Studi Michigan: Pemimpin Berorientasi Tugas vs. Karyawan ..... 24
2.4.3 Managerial Grid: Blake dan Mouton ..... 24
2.5 Era Pendekatan Kontingensi dan Situasional (1960–1980-an).. 25
2.5.1 Model Kontingensi Fiedler ..... 26
2.5.2 Teori Kepemimpinan Situasional Hersey dan Blanchard ..... 26
2.5.3 Teori Path-Goal: House dan Evans ..... 28
2.6 Revolusi Paradigma: Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional ..... 28
2.6.1 Dikotomi Burns: Transaksional vs. Transformasional ..... 29
2.6.2 Model Full Range Leadership: Kontribusi Bass dan Burns .. 30
2.7 Paradigma Kepemimpinan Kontemporer (1990–Sekarang)..... 31
2.7.1 Servant Leadership: Kepemimpinan sebagai Pelayanan..... 31
2.7.2 Authentic Leadership: Memimpin dengan Keaslian ..... 32
2.7.3 Adaptive Leadership: Kepemimpinan di Era Kompleksitas.. 33
2.7.4 Shared dan Distributed Leadership: Kepemimpinan Milik Semua ..... 33

2.7.5 Digital Leadership dan Kepemimpinan di Era Kecerdasan Buatan ..... 34
2.8 Peta Komprehensif: Evolusi Paradigma Kepemimpinan ..... 34
2.9 Perspektif Kritis terhadap Evolusi Teori Kepemimpinan ..... 36
2.9.1 Masalah Definisi: Apa Sesungguhnya Kepemimpinan Itu? ..... 36
2.9.2 Bias Barat dan Individualistis dalam Teori Kepemimpinan .. 36
2.9.3 Bias Gender dalam Penelitian Kepemimpinan ..... 36
2.10 Sintesis: Pelajaran dari Sejarah Kepemimpinan ..... 37

**BAB 3 FILSAFAT, ONTOLOGI, DAN EPISTEMOLOGI KEPEMIMPINAN ..... 39**
3.1 Apa Hakikat Kepemimpinan? Pertanyaan Ontologis Fundamental ..... 39
3.1.1 Mengapa Ontologi Penting dalam Studi Kepemimpinan? .... 39
3.1.2 Dari Definisi ke Konseptualisasi: Keberagaman yang Memusingkan ..... 40
3.1.3 Kepemimpinan sebagai Atribut vs. Kepemimpinan sebagai Proses ..... 41
3.2 Leadership as Process versus Leadership as Position ..... 42
3.2.1 Model Posisional: Kepemimpinan sebagai Otoritas Formal . 42
3.2.2 Model Prosesual: Kepemimpinan sebagai Pengaruh yang Terdistribusi ..... 43
3.2.3 Implikasi Kontras: Sebuah Perbandingan Sistematis ..... 44
3.2.4 Sintesis: Relational Leadership Theory ..... 45
3.3 Positivisme versus Konstruktivisme dalam Studi Kepemimpinan ..... 45

3.3.1 Paradigma Positivistik: Kepemimpinan sebagai Objek Penelitian yang Dapat Diukur ..... 45
3.3.2 Paradigma Konstruktivis: Kepemimpinan sebagai Konstruksi Makna ..... 46
3.3.3 Melampaui Dikotomi: Realisme Kritis dan Pendekatan Multi-Paradigma ..... 47
3.4 Leadership as Social Construction: Bahasa, Narasi, dan Diskursus ..... 48
3.4.1 Gergen dan Konstruksionisme Sosial: Kepemimpinan yang 'Diperbincangkan' ..... 49
3.4.2 Discourse Leadership: Kepemimpinan dalam dan melalui Bahasa ..... 49
3.4.3 Narrative Leadership: Pemimpin sebagai Pendongeng ..... 50
3.5 Heroic versus Post-Heroic Leadership: Pergeseran Paradigma ..... 50
3.5.1 Anatomi Kepemimpinan Heroik: Konstruksi Pemimpin Tunggal yang Maha Kuasa ..... 51
3.5.2 Kritik Feminis terhadap Kepemimpinan Heroik ..... 51
3.5.3 Model Post-Heroik: Kepemimpinan yang Tersebar, Kolektif, dan Relasional ..... 52
3.5.4 Followership: Rehabilitasi Pengikut sebagai Agen Aktif..... 53
3.6 Kepemimpinan dan Kekuasaan: Filsafat Politik Kepemimpinan 54
3.6.1 Tipologi Kekuasaan dalam Konteks Kepemimpinan ..... 54
3.6.2 Foucault dan Kekuasaan Disipliner: Kepemimpinan tanpa Pemimpin ..... 55
3.6.3 Hegemoni Gramscian dan Kepemimpinan Kultural ..... 56
3.6.4 Dark Side of Leadership: Kepemimpinan yang Merusak..... 56

3.7 Kepemimpinan dan Identitas: Diri sebagai Proyek yang Dikerjakan ..... 57
3.7.1 Identitas Pemimpin: Antara Esensialisme dan Konstruktivisme ..... 57
3.7.2 Teori Identitas Sosial dan Kategorisasi Diri ..... 57
3.7.3 Interseksionalitas: Ras, Gender, Kelas, dan Kepemimpinan ..... 58
3.7.4 Leader Identity Work: Kepemimpinan sebagai Proyek Diri yang Berkelanjutan ..... 59
3.8 Kritik Filosofis terhadap Studi Kepemimpinan: Masalah yang Tersembunyi ..... 59
3.8.1 Kritik Alvesson dan Spicer: Leadership Studies sebagai 'Leaderism' ..... 59
3.8.2 Masalah Sirkularitas: Mendefinisikan Kepemimpinan Efektif melalui Hasilnya ..... 60
3.8.3 Bias Barat, Androsentrisme, dan Kebutuhan akan Dekolonisasi ..... 61
3.8.4 Menuju Critical Leadership Studies: Sebuah Agenda Penelitian ..... 61
3.9 Sintesis: Memetakan Kompleksitas Filosofis Kepemimpinan ..... 62

**BAB 4 METODOLOGI DAN PENDEKATAN PENELITIAN KEPEMIMPINAN ..... 65**
4.1 Bagaimana Kepemimpinan Diteliti: Panorama Metodologis ..... 65
4.1.1 Kerangka Paradigmatik: Menghubungkan Filsafat ke Metode ..... 65
4.1.2 Desain Penelitian: Arsitektur Sistematis Sebuah Studi ..... 67

4.1.3 Mixed Methods Research: Melampaui Dikotomi Kuantitatif-Kualitatif ..... 68
4.2 Quantitative Leadership Research: Rigor, Presisi, dan Generalisabilitas ..... 69
4.2.1 Survei Cross-Sectional: Kekuatan dan Keterbatasan ..... 69
4.2.2 Desain Longitudinal: Menangkap Dinamika Waktu dalam Kepemimpinan ..... 69
4.2.3 Desain Eksperimental dan Quasi-Eksperimental ..... 70
4.2.4 Analisis Multivariat dalam Penelitian Kepemimpinan ..... 72
4.3 Qualitative Leadership Research: Kedalaman, Konteks, dan Makna ..... 73
4.3.1 Etnografi Organisasi: Kepemimpinan sebagai Praktik yang Dihidupi ..... 74
4.3.2 Grounded Theory: Membangun Teori dari Data ..... 74
4.3.3 Studi Kasus: Kedalaman Kontekstual dalam Penelitian Kepemimpinan ..... 75
4.3.4 Analisis Narasi dan Discourse Analysis ..... 76
4.3.5 Rigor dalam Penelitian Kualitatif Kepemimpinan ..... 77
4.4 Meta-Analysis dalam Leadership Studies: Mensintesis Pengetahuan Kumulatif ..... 78
4.4.1 Mekanisme dan Logika Meta-Analisis ..... 79
4.4.2 Heterogenitas dan Analisis Moderator ..... 80
4.4.3 Ancaman Validitas Meta-Analisis: Publication Bias dan File Drawer Problem ..... 81
4.5 Leadership Measurement and Scale Development: Fondasi Psikometri ..... 81
4.5.1 Konsep-Konsep Psikometri Fundamental ..... 82

4.5.2 Proses Pengembangan Skala: Dari Konstruk ke Instrumen 84
4.6 MLQ dan Instrumen Kepemimpinan Utama: Analisis Kritis ..... 84
4.6.1 Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ): Instrumen Dominan ..... 85
4.6.2 Instrumen Kepemimpinan Utama Lainnya: Sebuah Peta Komprehensif ..... 87
4.6.3 Pedoman Pemilihan Instrumen yang Tepat ..... 89
4.7 Common Method Bias: Ancaman Metodologis Tersembunyi ..... 89
4.7.1 Sumber-Sumber Common Method Bias ..... 90
4.7.2 Prosedural Remedies: Desain yang Mengurangi CMB ..... 92
4.7.3 Statistical Remedies: Pengujian dan Koreksi CMB ..... 92
4.8 Future Research Directions: Agenda Metodologis untuk Dekade Mendatang ..... 93
4.8.1 Neuroscience of Leadership: Jendela ke dalam Otak Pemimpin ..... 94
4.8.2 Computational Leadership Research: Big Data dan Machine Learning ..... 94
4.8.3 Experience Sampling Methodology (ESM): Kepemimpinan dalam Kehidupan Sehari-hari ..... 95
4.8.4 Longitudinal Natural Experiments dan Regression Discontinuity ..... 95
4.8.5 Replication dan Open Science dalam Penelitian Kepemimpinan ..... 96
4.8.6 Cross-Cultural dan Indigenous Leadership Research ..... 97
4.8.7 Artificial Intelligence sebagai Objek dan Instrumen Penelitian Kepemimpinan ..... 97

4.9 Sintesis: Menuju Penelitian Kepemimpinan yang Lebih Rigorous dan Relevan ..... 99
**BAB 5 TRAIT, SKILLS, DAN BEHAVIORAL LEADERSHIP ..... 101**
5.1 Trait Leadership Theory: Dari Intuisi Populer ke Bukti Ilmiah... 102
5.1.1 Sejarah Trait Leadership Theory: Tiga Gelombang Penelitian..... 102
5.1.2 Stogdill dan Titik Balik 1948: Dari Optimisme ke Skeptisisme103
5.1.3 Kebangkitan Trait Theory: Lord, DeVader, dan Alliger (1986)..... 104
5.1.4 Kirkpatrick dan Locke (1991): Mendefinisikan DNA Kepemimpinan ..... 106
5.2 Big Five Personality dan Kepemimpinan: Meta-Analisis dan Bukti Komprehensif..... 106
5.2.1 Meta-Analisis Judge et al. (2002): Studi Definitif ..... 107
5.2.2 Nuansa dan Moderator: Ketika Big Five Tidak Cukup ..... 109
5.2.3 Dark Triad: Sisi Gelap Kepribadian Pemimpin..... 110
5.3 Leadership Skills Approach: Dari Sifat ke Kompetensi yang Dapat Dikembangkan ..... 111
5.3.1 Model Katz (1955): Tiga Keterampilan Dasar ..... 111
5.3.2 Model Skills Mumford et al. (2000): Kepemimpinan sebagai Problem-Solving..... 113
5.4 Emotional Intelligence dan Kepemimpinan: Jantung dari Kepemimpinan Efektif..... 114
5.4.1 Asal-Usul Konsep: Salovey, Mayer, dan Goleman ..... 115
5.4.2 Tiga Model Kecerdasan Emosional: Perbedaan Konseptual yang Kritis..... 116
5.4.3 EI dan Kepemimpinan: Tinjauan Bukti Meta-Analitik ..... 118

5.4.4 Lima Komponen Goleman: Kerangka Paling Berpengaruh dalam Praktik ..... 119
5.4.5 Neurologi EI: Otak di Balik Kecerdasan Emosional Pemimpin ..... 122
5.4.6 EI sebagai Tema Dominan dalam Leadership Development Modern ..... 123
5.5 Behavioral Leadership Theory: Apa yang Dilakukan Pemimpin? ..... 123
5.5.1 Lewin, Lippitt, dan White (1939): Studi Klasik tentang Gaya Kepemimpinan ..... 124
5.6 Ohio State Studies dan Michigan Studies: Dua Pilar Behavioral Research ..... 125
5.6.1 Ohio State Studies (1945-1950-an): Menemukan Dimensi Perilaku Universal ..... 125
5.6.2 Michigan Studies (1947-1950-an): Orientasi Produksi vs Karyawan ..... 126
5.7 Managerial Grid: Blake dan Mouton dan Model Visual Kepemimpinan ..... 128
5.7.1 Lima Gaya Kepemimpinan dalam Managerial Grid ..... 128
5.7.2 Kekuatan dan Batasan Managerial Grid ..... 131
5.8 Kritik terhadap Trait dan Behavioral Approaches: Mengevaluasi Warisan dan Keterbatasan ..... 131
5.8.1 Kritik terhadap Trait Theory: Determinisme, Konteks, dan Konseptualisasi ..... 131
5.8.2 Kritik terhadap Behavioral Theory: Universalisme yang Berlebihan ..... 132
5.8.3 Kritik terhadap EI: Antara Hype dan Realitas ..... 134

**BAB 6 SITUATIONAL, CONTINGENCY, DAN ADAPTIVE LEADERSHIP ..... 137**
6.1 Fiedler Contingency Model: Kesesuaian antara Gaya dan Situasi ..... 138
6.1.1 Least Preferred Co-Worker (LPC) Scale: Mengukur Orientasi Pemimpin ..... 138
6.1.2 Situational Favorableness: Tiga Dimensi Kendali Situasional ..... 139
6.1.3 Prediksi Model: Siapa Efektif di Mana? ..... 141
6.1.4 Cognitive Resource Theory: Evolusi Pemikiran Fiedler ..... 143
6.2 Path-Goal Theory: Pemimpin sebagai Peta Jalan Menuju Tujuan ..... 144
6.2.1 Empat Gaya Kepemimpinan Path-Goal ..... 145
6.2.2 Dua Kategori Variabel Situasional ..... 146
6.2.3 Reformulasi 1996: Path-Goal Theory Versi Diperluas ..... 147
6.3 Situational Leadership Theory: Mendiagnosis dan Mengadaptasi ..... 149
6.3.1 Dua Variabel Pengikut: Kompetensi dan Komitmen ..... 149
6.3.2 Mengapa SLII Sangat Populer namun Kontroversial? ..... 152
6.4 Leader Adaptability: Fleksibilitas sebagai Kompetensi Inti ..... 153
6.4.1 Dimensi-Dimensi Leader Adaptability ..... 154
6.4.2 Bukti Empiris: Apakah Adaptabilitas Benar-Benar Penting? ..... 155
6.5 Leadership Agility: Kepemimpinan yang Bergerak Cepat di Era VUCA ..... 156
6.5.1 Lima Level Leadership Agility: Joiner & Josephs (2007) ..... 156
6.5.2 Mengembangkan Leadership Agility: Triple Intelligence ..... 159

6.6 Adaptive Leadership: Heifetz dan Seni Memimpin Perubahan Kompleks ..... 160
6.6.1 Pembedaan Fundamental: Technical Problems vs. Adaptive Challenges ..... 160
6.6.2 Prinsip-Prinsip Adaptive Leadership ..... 162
6.7 Leadership Flexibility: Repertoire yang Kaya dan Keterampilan Mengelola Paradoks ..... 164
6.7.1 Goleman's Six Leadership Styles: Memilih Irama yang Tepat ..... 164
6.7.2 Mengelola Paradoks Kepemimpinan ..... 167
6.8 Kritik terhadap Pendekatan Kontingensi: Evaluasi Komprehensif ..... 167
6.8.1 Kritik terhadap Fiedler Contingency Model ..... 168
6.8.2 Kritik terhadap Path-Goal Theory ..... 168
6.8.3 Kritik terhadap Situational Leadership Theory (SLT/SLII) .. 169
6.8.4 Kritik terhadap Adaptive Leadership dan Agility Frameworks ..... 169
6.8.5 Menuju Pendekatan Kontingensi yang Lebih Canggih ..... 170

**BAB 7 TRANSFORMATIONAL DAN TRANSACTIONAL LEADERSHIP ..... 171**
7.1 Burns dan Revolusi Kepemimpinan Transformasional: Memulai dari Moralitas ..... 172
7.1.1 Dikotomi Burns: Dua Cara Fundamental untuk Memimpin 173
7.1.2 Dimensi Moral Kepemimpinan Transformasional Burns .... 174
7.2 Bernard Bass dan MLQ: Dari Filsafat ke Ilmu Empiris ..... 175

7.2.1 Perbedaan Konseptual Bass dari Burns: Dari Kontinum ke Dimensi Terpisah ..... 176
7.2.2 MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire): Instrumen Dominan ..... 177
7.2.3 Evaluasi Psikometri MLQ: Kekuatan dan Kelemahan ..... 179
7.3 Empat I (4I) Kepemimpinan Transformasional: Eksplorasi Mendalam ..... 180
7.3.1 Idealized Influence (II): Pemimpin sebagai Teladan Hidup.181
7.3.2 Inspirational Motivation (IM): Membangunkan Semangat dan Makna ..... 181
7.3.3 Intellectual Stimulation (IS): Memancing Pikiran Kritis ..... 182
7.3.4 Individualized Consideration (IC): Perhatian yang Personal ..... 183
7.4 Transactional Leadership: Fondasi yang Tak Tergantikan ..... 185
7.4.1 Tiga Bentuk Transactional Leadership ..... 186
7.4.2 Kepemimpinan Transaksional yang Efektif: Lebih dari Sekadar 'Manajemen' ..... 188
7.5 Charismatic Leadership: Karisma sebagai Fenomena Relasional ..... 189
7.5.1 Weber dan Genealogi Karisma dalam Kepemimpinan ..... 189
7.5.2 Charismatic Leadership Theory: House (1977) dan Conger-Kanungo (1987) ..... 189
7.5.3 Socialized versus Personalized Charisma ..... 191
7.6 Pseudo-Transformational Leadership: Ketika Transformasi Menjadi Topeng ..... 191
7.6.1 Kasus-Kasus Pseudo-Transformational Leadership ..... 193

7.7 Temuan Meta-Analisis: Panorama Bukti Empiris Komprehensif ..... 194
7.7.1 Meta-Analisis Foundational: Judge & Piccolo (2004)..... 194
7.7.2 Meta-Analisis Wang et al. (2011): TL dan Kinerja Organisasi ..... 195
7.7.3 Meta-Analisis Lintas Budaya: Universalitas vs. Moderasi Budaya ..... 196
7.8 Transformational Leadership di Sektor Publik: Relevansi dan Tantangan Khas ..... 197
7.8.1 Karakteristik Unik Sektor Publik yang Relevan ..... 197
7.8.2 Bukti Empiris TL di Sektor Publik..... 198
7.8.3 Transformational Leadership dalam Konteks Indonesia .... 199
7.9 Kritik terhadap Transformational Leadership: Evaluasi yang Jujur..... 200
7.9.1 Kritik Konseptual: Terlalu Banyak dalam Satu Konsep? .... 200
7.9.2 Kritik Empiris: Masalah Metodologis yang Persisten..... 201
7.9.3 Kritik Kritis: Ideologi dan Kekuasaan ..... 202

**BAB 8 LEADER-MEMBER EXCHANGE, TRUST, DAN FOLLOWERSHIP ..... 205**
8.1 Leader-Member Exchange Theory: Melampaui Rata-Rata..... 206
8.1.1 Sejarah Perkembangan LMX: Dari VDL ke LMX ke Leadership Making ..... 206
8.1.2 LMX-7: Mengukur Kualitas Hubungan ..... 209
8.1.3 Model Tiga Fase Leadership Making..... 210
8.1.4 Implikasi Etis LMX: Keadilan dan Diferensiasi ..... 212
8.2 Trust dan Kepemimpinan: Lem yang Menyatukan Segalanya . 213

8.2.1 Model Tiga-Faktor Kepercayaan Mayer-Davis-Schoorman (1995) ..... 213
8.2.2 Dua Tipe Kepercayaan: Kognitif dan Afektif ..... 215
8.2.3 Membangun dan Merusak Kepercayaan: Asimetri yang Kritis ..... 216
8.3 Psychological Safety: Landasan Keberanian dan Inovasi Tim . 217
8.3.1 Apa yang Psychological Safety Bukan ..... 217
8.3.2 Peran Pemimpin dalam Membangun Psychological Safety ..... 219
8.4 Followership Theory: Rehabilitasi Pengikut sebagai Agen Aktif ..... 221
8.4.1 Model Kelley (1992): Tipe-Tipe Pengikut ..... 221
8.4.2 Chaleff (2009): Courageous Followership ..... 224
8.5 Employee Voice: Ketika Suara Pengikut Menjadi Sumber Daya Strategis ..... 224
8.5.1 Tipologi Voice: Promotive, Prohibitive, dan Defensive ..... 225
8.5.2 Mengapa Karyawan Memilih Diam: The Calculus of Silence ..... 226
8.6 Empowerment Leadership: Memindahkan Kekuatan ke Tangan yang Tepat ..... 226
8.6.1 Psychological Empowerment: Apa yang Terjadi dalam Diri Pengikut ..... 227
8.7 Shared Leadership: Kepemimpinan sebagai Properti Kolektif Tim ..... 229
8.7.1 Kontinuum Shared Leadership: Dari Distributed ke Collective ..... 230
8.7.2 Bukti Meta-Analitik: Apakah Shared Leadership Efektif? ... 231

8.8 Team Leadership Dynamics: Kepemimpinan dalam Era Tim .. 231
8.8.1 Model Fungsi Team Leadership: Hackman & Walton (1986) dan Hill (1994) ..... 232
8.8.2 Collective Efficacy: Keyakinan Tim tentang Kemampuannya Sendiri ..... 233
8.8.3 Virtual Team Leadership: Tantangan Khusus Era Digital .. 233

**BAB 9 AUTHENTIC, ETHICAL, DAN SERVANT LEADERSHIP ..... 235**
9.1 Authentic Leadership: Memimpin dari Kedalaman Diri yang Sejati ..... 237
9.1.1 Dua Jalur Konseptualisasi Authentic Leadership ..... 237
9.1.2 Authentic Leadership Development (ALD): Kepemimpinan Otentik Dapat Dikembangkan ..... 240
9.2 Ethical Leadership: Memimpin yang Baik dan Memimpin dengan Baik..... 242
9.2.1 Model Ethical Leadership Brown-Treviño-Harrison (2005) 242
9.2.2 Instrumen Pengukuran: Ethical Leadership Scale (ELS) ... 243
9.2.3 Bukti Empiris dan Meta-Analisis Ethical Leadership ..... 244
9.3 Moral Leadership: Dimensi Normatif yang Mendalam ..... 244
9.3.1 Teori Etika yang Relevan untuk Kepemimpinan Moral ..... 245
9.3.2 Moral Capital dan Komunitas Moral..... 247
9.4 Servant Leadership: Melayani sebagai Modus Kepemimpinan 247
9.4.1 Greenleaf dan Asal-Usul Servant Leadership..... 248
9.4.2 Sepuluh Karakteristik Servant Leader menurut Spears (1995)..... 249
9.4.3 Model Multidimensional Liden et al. (2008): Operasionalisasi yang Rigorous ..... 250

9.4.4 Meta-Analisis Eva et al. (2019): State of the Science ..... 252
9.4.5 Servant Leadership dalam Konteks Indonesia..... 253
9.5 Spiritual Leadership: Makna, Calling, dan Kehidupan yang ..... 254
Bermakna ..... 254
9.5.1 Debat tentang Spiritualitas di Tempat Kerja..... 255
9.6 Humble Leadership: Kebesaran yang Tidak Memerlukan
Panggung ..... 256
9.6.1 Mendefinisikan Kerendahan Hati Pemimpin: Bukan
Kelemahan,tetapi Kekuatan..... 256
9.6.2 Bukti Empiris: Mengapa Kerendahan Hati Pemimpin
Penting? ..... 257
9.7 Compassionate Leadership: Kepemimpinan yang Menghidupkan
Kemanusiaan..... 258
9.7.1 Self-Compassion: Prasyarat Compassionate Leadership.. 259
9.8 Kritik terhadap Positive Leadership: Realitas di Balik
Idealisme ..... 260
9.8.1 Masalah Diskriminant Validity: Apakah Mereka Benar-Benar
Konstruk yang Berbeda? ..... 260
9.8.2 Masalah Normatif: Siapa yang Menentukan 'Authentic', .... 261
'Ethical', atau 'Servant'?..... 261
9.8.3 Masalah Romanticization: Memimpin adalah Lebih Kompleks
dari Kebajikan..... 261
9.8.4 Masalah Pengukuran: Bias Self-Report dan Social
Desirability..... 262

**BAB 10 INCLUSIVE LEADERSHIP DAN DIVERSITY LEADERSHIP ..... 263**
10.1 Inclusive Leadership: Merangkul Semua untuk Mencapai Lebih ..... 264
10.1.1 Teori Inclusive Leadership: Nembhard & Edmondson (2006) dan Model Randel et al. (2018) ..... 265
10.1.2 Meta-Analisis Inclusive Leadership: Bukti Kumulatif ..... 267
10.2 Diversity dan Kepemimpinan: Membangun Kasus dan Mengelola Kompleksitas ..... 269
10.2.1 Surface-Level versus Deep-Level Diversity ..... 269
10.2.2 Business Case untuk Diversity: Janji dan Keterbatasannya ..... 270
10.3 Gender dan Kepemimpinan: Antara Stereotip, Bukti, dan Perubahan ..... 272
10.3.1 Teori Congruity tentang Bias Gender dalam Kepemimpinan ..... 272
10.4 Women Leadership: Bukti Empiris dan Hambatan Struktural 274
10.4.1 Meta-Analisis Gaya Kepemimpinan: Apakah Perempuan Memimpin Secara Berbeda? ..... 274
10.4.2 Glass Ceiling, Labyrinth, dan Broken Rung: Hambatan Struktural ..... 275
10.5 Cross-Cultural Leadership: Memimpin Melampaui Batas Budaya ..... 277
10.5.1 Proyek GLOBE: Studi Cross-Cultural Leadership Terbesar ..... 277
10.5.2 Implikasi GLOBE untuk Kepemimpinan di Indonesia ..... 279

10.6 Bias dalam Kepemimpinan: Mekanisme Tersembunyi Ketidaksetaraan ..... 281
10.6.1 Taksonomi Bias yang Relevan untuk Kepemimpinan ..... 281
10.6.2 Apakah Unconscious Bias Training Efektif? ..... 284
10.7 Psychological Inclusion: Mengukur Pengalaman Subjektif Inklusi ..... 284
10.7.1 Mengukur dan Meningkatkan Psychological Inclusion ..... 286
10.8 Global Leadership Challenges: Menavigasi Dunia yang Semakin Kompleks ..... 286
10.8.1 Paradoks Standardisasi vs. Lokalisasi ..... 286
10.8.2 Virtual Global Leadership: Memimpin Tim Lintas Batas dan Waktu ..... 287
10.8.3 Kepemimpinan di Era Policrisis Global ..... 289

**BAB 11 DIGITAL LEADERSHIP DAN KEPEMIMPINAN DI ERA ARTIFICIAL INTELLIGENCE ..... 291**
11.1 Digital Transformation and Leadership: Lebih dari Sekadar Teknologi ..... 292
11.1.1 Empat Tingkat Kematangan Digital Organisasi ..... 293
11.1.2 Digital Leadership Competencies: Memimpin di Lanskap yang Berubah ..... 295
11.2 Virtual Leadership: Memimpin Tim yang Tidak Terlihat ..... 297
11.2.1 Tantangan Unik Virtual Leadership: Apa yang Hilang dan Bagaimana Mengatasinya ..... 297
11.2.2 Meta-Analisis Virtual Team Leadership ..... 299
11.3 Hybrid Organization: Mengelola Dua Dunia Secara Bersamaan ..... 300

11.3.1 Model Hybrid: Dari Flexible Hybrid hingga Remote-First . 301
11.3.2 Proximity Bias: Bahaya Terbesar dalam Hybrid Organization ..... 302
11.4 AI-Augmented Leadership: Memperkuat, Bukan Menggantikan ..... 302
11.4.1 Area Spesifik di Mana AI Memperkuat Kepemimpinan .... 303
11.4.2 Apa yang AI Tidak Dapat (dan Tidak Seharusnya) Lakukan dalam Kepemimpinan ..... 305
11.5 Algorithmic Management: Ketika Algoritma Menjadi Manajer. 305
11.5.1 Implikasi Algorithmic Management bagi Kepemimpinan Manusia ..... 306
11.6 Ethical AI Leadership: Memimpin dengan Integritas di Era Mesin ..... 307
11.6.1 Kerangka AI Ethics yang Relevan untuk Pemimpin Organisasi ..... 307
11.6.2 AI Bias: Ketika Mesin Mewarisi Prasangka Manusia ..... 308
11.7 Human-AI Collaboration: Mengorkestrasikan Tim Hybrid Manusia-Mesin ..... 309
11.7.1 Kepercayaan pada AI: Prasyarat Kolaborasi yang Efektif.310
11.8 Leadership in Platform Economy: Memimpin Ekosistem, Bukan Hanya Organisasi ..... 311
11.8.1 Platform Governance sebagai Kepemimpinan..... 312
11.9 Future of Digital Leadership: Antisipasi dan Persiapan..... 313
11.9.1 Generative AI dan Transformasi Pekerjaan Pemimpin .... 313
11.9.2 Kepemimpinan di Era Agentic AI ..... 314

**BAB 12 COMPLEXITY LEADERSHIP DAN ORGANIZATIONAL ADAPTABILITY ..... 315**
12.1 Complexity Leadership Theory: Kepemimpinan sebagai Fenomena Emergent ..... 316
12.1.1 Tiga Fungsi Kepemimpinan dalam CLT ..... 316
12.1.2 Organisasi sebagai Complex Adaptive Systems ..... 318
12.2 Systems Thinking: Melihat Hutan, Bukan Hanya Pohon ..... 319
12.2.1 Arketipe Sistem: Pola yang Berulang dalam Organisasi .. 320
12.2.2 Feedback Loops dan Leverage Points dalam Kepemimpinan ..... 322
12.3 Adaptive Systems: Organisasi yang Belajar Berevolusi ..... 323
12.3.1 Organizational Ambidexterity: Mengeksploitasi Sambil Mengeksplorasi ..... 323
12.4 Organizational Learning: Membangun Organisasi yang Terus Belajar ..... 325
12.4.1 Single-Loop, Double-Loop, dan Triple-Loop Learning ..... 325
12.4.2 Learning Organization: Model Senge dan Lima Disiplin .. 327
12.5 Crisis Leadership: Memimpin ketika Segalanya Genting ..... 328
12.5.1 Model Fase Krisis dan Kepemimpinan yang Dibutuhkan per Fase ..... 328
12.5.2 Jebakan Kognitif dalam Kepemimpinan Krisis ..... 330
12.6 Resilience Leadership: Membangun Ketahanan yang Berkelanjutan ..... 332
12.6.1 Leader Resilience: Sumber dan Pengembangan ..... 333
12.6.2 Organizational Resilience: Membangun Sistem yang Tahan Banting ..... 334

12.7 Innovation Leadership: Menciptakan Ekosistem untuk Inovasi yang Berkelanjutan ..... 335
12.7.1 Kondisi yang Memfasilitasi Inovasi ..... 335
12.7.2 Ambidextrous Leadership untuk Inovasi ..... 337
12.8 Leading Organizational Change: Memimpin Transformasi yang Nyata ..... 337
12.8.1 Model Perubahan Kotter: Delapan Langkah yang Bertahan ..... 338
12.8.2 Dual Operating System Kotter: Evolusi untuk Era Kompleks ..... 340

**BAB 13 KEPEMIMPINAN DALAM KONTEKS GLOBAL DAN INDONESIA ..... 343**
13.1 Leadership and Culture: Budaya sebagai Konteks Kepemimpinan ..... 344
13.1.1 Definisi Budaya yang Relevan untuk Kepemimpinan ..... 344
13.1.2 Bukti untuk Universalisme vs. Relativisme Budaya dalam Kepemimpinan ..... 345
13.1.3 Teori Implicit Leadership: Bagaimana Budaya Membentuk Ekspektasi tentang Pemimpin ..... 346
13.2 Hofstede dan Kepemimpinan: Dimensi Budaya sebagai Konteks Kepemimpinan ..... 346
13.2.1 Enam Dimensi Hofstede dan Implikasinya untuk Kepemimpinan ..... 347
13.2.2 Keterbatasan Model Hofstede dalam Konteks Indonesia 350
13.3 Asian Leadership Perspective: Kepemimpinan di Luar Paradigma Barat ..... 351

13.3.1 Kepemimpinan Konfusianis: Fondasi Budaya Asia Timur.351
13.3.2 Guanxi dan Kepemimpinan: Dimensi Relasional yang Mendalam ..... 352
13.3.3 Face-Saving dan Kepemimpinan: Menjaga Martabat dalam Interaksi ..... 353
13.4 Indonesian Leadership Characteristics: Keunikan dalam Keberagaman ..... 354
13.4.1 Karakteristik Kepemimpinan Indonesia: Sintesis Empiris 355
13.4.2 Kepemimpinan Jawa: Panutan, Wibawa, dan Hasta Brata ..... 358
13.5 Paternalistic Leadership: Kepemimpinan Kebapakan dalam Perspektif Asia ..... 359
13.5.1 Bukti Meta-Analitik: Kapan Paternalistic Leadership Efektif? ..... 361
13.6 Leadership in Indonesian Bureaucracy: Navigasi Birokrasi yang Kompleks ..... 362
13.6.1 Konteks Struktural Kepemimpinan Birokrasi Indonesia ... 363
13.7 Leadership in Higher Education: Kepemimpinan Akademik di Antara Dua Dunia ..... 365
13.7.1 Model Kepemimpinan Akademik yang Relevan untuk Indonesia ..... 365
13.8 Local Wisdom and Leadership: Kearifan Nusantara sebagai Landasan Kepemimpinan ..... 367
13.8.1 Kepemimpinan Minangkabau: Model Egalitarianisme yang Sophistikated ..... 367
13.8.2 Kepemimpinan Bugis-Makassar: Siri', Pacce, dan Kepemimpinan Berjiwa ..... 368

13.8.3 Kepemimpinan Islam: Amanah, Adil, dan Syura ..... 368
13.8.4 Menuju Sintesis: Indonesian Leadership Model ..... 369

**BAB 14 KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI PUBLIK DAN BISNIS ..... 373**
14.1 Public Sector Leadership (Kepemimpinan Sektor Publik) ..... 374
14.1.1 Karakteristik Unik Sektor Publik ..... 374
14.1.2 Model-Model Kepemimpinan Sektor Publik ..... 375
14.1.3 Integritas dan Kepemimpinan Melayani di Sektor Publik . 376
14.2 Corporate Leadership (Kepemimpinan Korporat) ..... 378
14.2.1 Evolusi Kepemimpinan Korporat di Era Global ..... 378
14.2.2 Tata Kelola dan Kepemimpinan Dewan ..... 378
14.2.3 Kepemimpinan di Era Digital dan Disrupsi ..... 379
14.3 Entrepreneurial Leadership (Kepemimpinan Kewirausahaan) ..... 380
14.3.1 Mendefinisikan Kepemimpinan Kewirausahaan ..... 380
14.3.2 Karakteristik Pemimpin Kewirausahaan ..... 381
14.3.3 Kepemimpinan di Startup dan Unicorn ..... 382
14.4 Leadership in Family Business (Kepemimpinan dalam Bisnis Keluarga) ..... 383
14.4.1 Keunikan dan Kompleksitas Bisnis Keluarga ..... 383
14.4.2 Model Tiga Lingkaran Bisnis Keluarga ..... 384
14.4.3 Suksesi Kepemimpinan: Tantangan Terbesar Bisnis Keluarga ..... 385
14.5 Leadership in Nonprofit Organizations (Kepemimpinan di Organisasi Nirlaba) ..... 386
14.5.1 Tantangan Kepemimpinan Unik Sektor Nirlaba ..... 386

14.5.2 Mission-Driven Leadership ..... 386
14.5.3 Mengelola Relawan dan Stakeholder Beragam ..... 387
14.6 Educational Leadership (Kepemimpinan Pendidikan) ..... 388
14.6.1 Fondasi Kepemimpinan Pendidikan ..... 388
14.6.2 Model-Model Kepemimpinan Pendidikan ..... 388
14.6.3 Kepemimpinan Pendidikan Tinggi di Era Disrupsi ..... 389
14.7 Political Leadership (Kepemimpinan Politik) ..... 390
14.7.1 Hakikat dan Kompleksitas Kepemimpinan Politik ..... 390
14.7.2 Teori-Teori Kepemimpinan Politik ..... 390
14.7.3 Karisma, Legitimasi, dan Kepemimpinan Politik ..... 391
14.8 Leadership Challenges Across Sectors (Tantangan Kepemimpinan Lintas Sektor) ..... 392
14.8.1 Tantangan Universal Kepemimpinan Kontemporer ..... 392
14.8.2 Kepemimpinan di Era VUCA dan BANI ..... 393
14.8.3 Kepemimpinan Inklusif dan Manajemen Keragaman ..... 394
14.8.4 Kepemimpinan Berkelanjutan dan Tanggung Jawab Sosial ..... 395
14.8.5 Cross-Sector Leadership: Memimpin di Batas Antara Sektor ..... 396

**BAB 15 KEPEMIMPINAN DAN PERILAKU ORGANISASI ..... 397**
15.1 Leadership and Organizational Culture ..... 398
15.1.1 Budaya Organisasi: Fondasi Tak Kasat Mata ..... 398
15.1.2 Kepemimpinan sebagai Arsitek Budaya ..... 399
15.1.3 Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Inovasi ..... 400
15.2 Leadership and Motivation ..... 401
15.2.1 Landasan Teori Motivasi dalam Kepemimpinan ..... 401

15.2.2 Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi ..... 402
15.2.3 Implikasi Praktis: Pemimpin sebagai Arsitek Motivasi..... 403
15.3 Leadership and Organizational Citizenship Behavior (OCB).. 404
15.3.1 Apa Itu OCB dan Mengapa Penting?..... 404
15.3.2 Kepemimpinan sebagai Pendorong Utama OCB..... 405
15.3.3 OCB dan Efektivitas Organisasi ..... 406
15.4 Leadership and Employee Engagement ..... 407
15.4.1 Mendefinisikan Employee Engagement..... 407
15.4.2 Peran Kepemimpinan dalam Menciptakan Engagement . 407
15.4.3 Engagement, Retensi, dan ROI Kepemimpinan ..... 408
15.5 Leadership and Innovation ..... 409
15.5.1 Kepemimpinan sebagai Katalis Inovasi ..... 409
15.5.2 Ambidextrous Leadership untuk Inovasi ..... 410
15.5.3 Iklim Inovasi dan Peran Psychological Safety..... 411
15.6 Leadership and Employee Well-being ..... 412
15.6.1 Dimensi Well-being Karyawan..... 412
15.6.2 Kepemimpinan Destruktif dan Dampaknya..... 413
15.6.3 Kepemimpinan Positif dan Flourishing Organisasi..... 414
15.7 Leadership and Organizational Change..... 415
15.7.1 Kepemimpinan di Jantung Perubahan Organisasi..... 415
15.7.2 Resistensi terhadap Perubahan: Peran Kepemimpinan .. 416
15.7.3 Kepemimpinan Transformasional vs. Transaksional dalam Perubahan..... 417
15.8 Leadership and Organizational Performance..... 418
15.8.1 Kepemimpinan sebagai Determinan Kinerja..... 418
15.8.2 Mekanisme yang Menghubungkan Kepemimpinan dan Kinerja ..... 419

15.8.3 Kepemimpinan, Balanced Scorecard, dan Kinerja Berkelanjutan ..... 420

**BAB 16 PENGEMBANGAN KEPEMIMPINAN..... 422**

16.1 Can Leadership Be Developed? ..... 423
16.1.1 Debat Historis: Bakat versus Pengembangan ..... 423
16.1.2 Bukti Ilmiah: Kepemimpinan Dapat Dikembangkan ..... 424
16.1.3 Ready-Made, Ready-to-Develop: Kerangka Kesiapan Pengembangan ..... 425
16.2 Leadership Development Programs ..... 426
16.2.1 Lanskap Program Pengembangan Kepemimpinan ..... 426
16.2.2 Komponen Efektif Program Pengembangan Kepemimpinan..... 427
16.2.3 Model-Model Program Unggulan ..... 428
16.3 Coaching and Mentoring..... 429
16.3.1 Coaching Kepemimpinan: Lebih dari Sekadar Bimbingan ..... 429
16.3.2 Efektivitas Coaching: Bukti Empiris ..... 429
16.3.3 Mentoring: Warisan Kebijaksanaan yang Hidup ..... 430
16.4 Experiential Learning ..... 431
16.4.1 Fondasi Teori: Belajar dari Pengalaman..... 431
16.4.2 Challenging Assignments: Batu Asah Kepemimpinan ..... 432
16.4.3 Outdoor and Adventure-Based Leadership Development.433
16.5 Reflective Leadership ..... 434
16.5.1 Refleksi sebagai Fondasi Kepemimpinan yang Bijaksana..... 434
16.5.2 Praktik Refleksi yang Terbukti Efektif ..... 435

16.5.3 Kepemimpinan Mindful: Refleksi sebagai Gaya Hidup .... 436
16.6 Emotional Intelligence Development..... 436
16.6.1 Kecerdasan Emosional: Fondasi Kepemimpinan Manusiawi ..... 436
16.6.2 EI dan Efektivitas Kepemimpinan: Bukti Empiris ..... 437
16.6.3 Dapat EI Dikembangkan? Pendekatan Berbasis Bukti .... 438
16.7 Self-Leadership ..... 439
16.7.1 Memimpin Diri: Prasyarat Memimpin Orang Lain ..... 439
16.7.2 Tiga Strategi Inti Self-Leadership..... 440
16.7.3 Super-Leadership: Mengembangkan Self-Leadership Orang Lain..... 442
16.8 Leadership Failure and Recovery ..... 442
16.8.1 Kegagalan: Guru Terbaik yang Paling Tidak Populer ..... 442
16.8.2 Tipologi Kegagalan Kepemimpinan ..... 443
16.8.3 Recovery: Bangkit Lebih Bijak dari Kegagalan ..... 444
16.8.4 Membangun Resiliensi Kepemimpinan..... 445

**BAB 17 KRITIK DAN MASA DEPAN STUDI KEPEMIMPINAN..... 447**
17.1 Romance of Leadership — Ilusi Pemimpin Maha Kuasa ..... 448
17.1.1 Asal-Usul dan Anatomi Ilusi..... 448
17.1.2 Viral Leadership: Romance yang Diperkuat Media Digital ..... 449
17.2.1 Mendefinisikan Kepemimpinan Toksik..... 451
17.2.2 Dimensi dan Manifestasi Kepemimpinan Toksik..... 452
17.2.3 Mengapa Organisasi Mentolerir Pemimpin Toksik?..... 453
17.3 Dark Leadership — Sisi Gelap Kepemimpinan..... 454
17.3.1 Dark Triad dalam Kepemimpinan ..... 454

17.3.2 Destructive Leadership: Kerangka Einarsen ..... 455
17.3.3 Akar Kepemimpinan Destruktif dalam Struktur Kekuasaan ..... 456
17.4 Narcissistic Leadership — Pesona yang Beracun ..... 456
17.4.1 Narsisisme sebagai Pedang Bermata Dua ..... 456
17.4.2 Tanda-Tanda Narsisisme Pemimpin yang Harus Diwaspadai ..... 457
17.4.3 Mengelola Pemimpin Narsistik: Perspektif Struktural ..... 458
17.5 Leadership Fads and Trends — Industri Mode Kepemimpinan ..... 459
17.5.1 Anatomi Industri Kepemimpinan ..... 459
17.5.2 Kritik terhadap 'Viral Leadership' di Era Media Digital ..... 461
17.6 Post-Heroic Leadership — Melampaui Mitos Pahlawan Tunggal ..... 462
17.6.1 Akar dan Konteks Kritik terhadap Heroic Leadership ..... 462
17.6.2 Model-Model Kepemimpinan Post-Heroik ..... 463
17.7 Sustainable Leadership — Kepemimpinan yang Menjaga Masa Depan ..... 464
17.7.1 Mengapa 'Keberlanjutan' Menjadi Imperatif Kepemimpinan ..... 464
17.7.2 ESG Leadership dan Tanggung Jawab Korporat ..... 466
17.8 Reimagining Leadership for the Future — Kepemimpinan yang Kita Butuhkan ..... 466
17.8.1 Tantangan Eksistensial yang Mendefinisikan Kebutuhan Kepemimpinan Masa Depan ..... 466
17.8.2 Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Masa Depan yang Reimagined ..... 467

17.8.3 Kepemimpinan AI dan Tantangan Kecerdasan Buatan ... 468

**DAFTAR PUSTAKA ..... 471**
**BIODATA PENULIS ..... 511**